

二零一五年二月十六日會議
資料文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會 二零一五年入職薪酬調查

目的

本文件旨在告知委員，當局將按照更完備的公務員薪酬調整機制(機制)，進行下一次入職薪酬調查。

背景

2. 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，為市民提供有效率和成效兼備的服務；並透過保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，讓公務員和他們所服務的市民都認為公務員薪酬是公平的。

3. 行政會議於二零零七年通過及設立機制，以落實上述政策。按照機制，當局會定期進行三項調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬大致相若。該三項調查分別為：

- (a) 每年一次的薪酬趨勢調查，以量度私營機構在年度之間的薪酬變動幅度；
- (b) 每三年一次的入職薪酬調查，以比較公務員非首長級文職職系的入職薪酬與資歷要求相若的私營機構職位的入職薪酬；以及
- (c) 每六年一次的薪酬水平調查，以比較不同級別的非首長級公務員的薪金與私營機構相類職位的薪金。

二零一五年入職薪酬調查

4. 上次入職薪酬調查於二零一二年進行。按照機制所訂定的時間表，並為確保公務員入職薪酬在勞工市場種種變化的情況下仍屬公平和具競爭力，我們認為須於二零一五年進行入職薪酬調查。

5. 二零一五年入職薪酬調查將會是在機制下進行的第四次入職薪酬調查。對上兩次入職薪酬調查(分別於二零零九年和二零一二年進行)均由公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)順利完成。由於薪常會具獨立性和公信力，在進行與私營機構薪酬有關的調查方面擁有豐富經驗(薪常會曾進行一九九九年公務員入職薪酬檢討、二零零九年和二零一二年入職薪酬調查，以及二零一三年公務員薪酬水平調查)，而且對公務員體系有深厚認識，我們認為薪常會完全勝任進行下次入職薪酬調查。

6. 我們計劃於下一次按機制進行的入職薪酬調查中採用更新的資歷組別架構¹，並邀請薪常會進行二零一五年入職薪酬調查。我們已就這兩項安排諮詢四個中央評議會的職方及四個主要跨部門公務員工會的代表。整體而言，他們對進行調查表示支持或不表反對。因此，我們已邀請薪常會進行二零一五年入職薪酬調查，並就如何把調查結果應用於公務員非首長級文職職系，向當局提出建議。在邀請薪常會進行二零一五年入職薪酬調查時，我們已就以下事項向薪常會提出建議：

(a) 調查的參照日期：由於上一次入職薪酬調查採用二零一二年四月一日作為參照日期，因此，我們認為按照機制訂定的時間表，採用二零一五年四月一日作為調查的參照日期較為可取。然而，為保持薪常會的獨立性，並考慮到薪常會必須有充分時間進行準備工作、讓職方代表參與及進行實際調查工作，如薪常會決定接受我們的邀請，我們會留待薪常會決定調查的參照日期；

(b) 調查方法及應用架構：我們認為二零一二年入職薪酬調查所採用的調查方法及應用架構大致有效，但我們會交由薪常會在諮詢員工團體後，再決定是否和如何修訂調查方法及應用架構；

¹ 公務員入職薪酬以資歷基準制度來釐定。根據該制度，公務員非首長級文職職系主要按照學歷要求、經驗要求及／或工作性質等分為 12 個資歷組別。為更準確反映現時公務員職位的入職要求，當局建議修訂數個資歷組別的名稱及分類(例如於相關資歷組別的名稱加入香港中學文憑考試的資歷等)。所有建議修訂均屬技術修訂。

- (c) 諮詢員工和其他持份者：為提高二零一五年入職薪酬調查的透明度和公信力，我們已促請薪常會繼續保持充分諮詢員工代表／讓員工代表全面參與的優良傳統，並適當地與有關的外間持份機構（例如人力資源機構）互相交流；
- (d) 提交調查結果及建議的時間：我們期待薪常會在所選取的參照日期後一段合理時間內完成調查和提交調查結果及建議，因為調查參照日期與得出調查結果並建議把結果應用於公務員兩者之間的時間差距，難免會影響薪酬調查結果的相關性；以及
- (e) 讓紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）參與調查：由於二零一五年入職薪酬調查只涵蓋公務員非首長級文職職系，我們在收到二零一五年入職薪酬調查報告書後，會沿用上兩次入職薪酬調查的安排，就如何把調查結果應用於紀律部隊一事諮詢紀常會。有鑑於此，我們邀請薪常會考慮，在進行調查時，是否有需要邀請紀常會參與其中。

未來路向

7. 如薪常會接受當局邀請進行二零一五年入職薪酬調查，我們將會向公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處提供足夠的財政和人力資源，以支持薪常會進行這項調查。

8. 在收到二零一五年入職薪酬調查報告書後，我們會就調查結果和薪常會的建議諮詢員工團體。我們亦會就調查的結果應否和如何應用於紀律部隊職系，諮詢紀常會的意見。我們就如何落實二零一五年入職薪酬調查報告書一事徵求行政會議的決定時，會充分考慮員工團體和紀常會的意見。

徵詢意見

9. 請委員察悉本文件的內容。

公務員事務局
二零一五年二月